



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 22 lutego 2018 r.\*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 92/85/EWG – Środki służące wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią – Artykuł 2 lit. a) – Artykuł 10 pkt 1–3 – Zakaz dokonywania zwolnień z pracy pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego – Zakres stosowania – Szczególne przyczyny niezwiązane ze stanem danej pracownicy – Dyrektywa 98/59/WE – Zwolnienia grupowe – Artykuł 1 ust. 1 lit. a) – Powody niezwiązane z poszczególnym pracownikiem – Pracownica ciężarna zwolniona z pracy w ramach zwolnienia grupowego – Uzasadnienie zwolnienia z pracy – Pierwszeństwo zachowania zatrudnienia pracownicy – Pierwszeństwo zmiany zaszerogowania

W sprawie C-103/16

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (sąd najwyższy Katalonii, Hiszpania) postanowieniem z dnia 20 stycznia 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 19 lutego 2016 r., w postępowaniu:

**Jessica Porras Guisado**

przeciwko

**Bankia S.A.,**

**Sección Sindical de Bankia de CCOO,**

**Sección Sindical de Bankia de UGT,**

**Sección Sindical de Bankia de ACCAM,**

**Sección Sindical de Bankia de SATE,**

**Sección Sindical de Bankia de CSICA,**

**Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),**

przy udziale:

**Ministerio Fiscal,**

\* Język postępowania: hiszpański.

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: L. Bay Larsen, prezes izby, J. Malenovský, M. Safjan (sprawozdawca), D. Šváby i M. Vilaras, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 26 stycznia 2017 r., rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Bankia SA przez C. Rodríguez Elias oraz V. Garcíę Gonzáleza, abogados,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez M.J. Garcíę-Valdecasas Dorrego oraz A. Gavelę Llopis, działające w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez C. Valero, A. Szymtkowską oraz S. Pardo Quintillán, działające w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 14 września 2017 r.,

wydaje następujący

**Wyrok**

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 10 pkt 1 i 2 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. 1992, L 348, s. 1), a także art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. 1998, L 225, s. 16)
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy Jessicą Porrás Guisado a Bankia SA, szeregiem oddziałów związków zawodowych oraz Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (funduszem gwarancji wynagrodzeń, Hiszpania) dotyczącego zgodności z prawem zwolnienia z pracy J. Porrás Guisado z ramach zwolnienia grupowego, podczas gdy była ona w ciąży.

**Ramy prawne**

***Prawo Unii***

*Dyrektywa 92/85*

- 3 Zgodnie z motywami pierwszym, siódmym, ósmym i piętnastym dyrektywy 92/85:

„artykuł 118a traktatu [EWG] stanowi, iż Rada określi, w drodze dyrektyw, minimalne wymagania sprzyjające poprawie szczególnie w środowisku pracy, w celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników;

[...]

artykuł 15 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy [(Dz.U. 1989, L 183, s. 1)] zapewnia ochronę grupom szczególnego ryzyka przed dotyczącymi ich zagrożeniami;

pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły, i karmiące piersią muszą być uznane za grupę szczególnego ryzyka pod wieloma względami; odpowiednie środki powinny zostać podjęte w odniesieniu do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wyżej wymienionych;

[...]

ryzyko zwolnienia z pracy z przyczyn związanych z ich stanem może mieć negatywny wpływ na fizyczny i umysłowy stan [kondycję fizyczną i psychiczną] pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią; należy ustanowić odpowiednie przepisy zabraniające takich zwolnień”.

4 Artykuł 1 dyrektywy 92/85, zatytułowany „Cel”, w ust. 1 stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy, która jest dziesiątą szczegółową dyrektywą w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG, jest wprowadzenie w życie środków sprzyjających poprawie w miejscu pracy zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią”.

5 Artykuł 2 dyrektywy 92/85, zatytułowany „Definicje”, stanowi:

„Do celów niniejszej dyrektywy:

- a) określenie »pracownica w ciąży« oznacza pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;
- b) określenie »pracownica, która niedawno rodziła« oznacza pracownicę, która niedawno rodziła w rozumieniu prawa krajowego lub praktyki krajowej oraz poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem lub praktyką;
- c) określenie »pracownica karmiąca piersią« oznacza pracownicę karmiącą piersią w rozumieniu prawa krajowego lub praktyki krajowej, która poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem lub praktyką”.

6 Artykuł 10 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Zakaz zwolnienia z pracy”, stanowi:

„W celu zagwarantowania pracownikom w rozumieniu art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, że:

1. państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zakazujące zwolnień pracownic w rozumieniu art. 2, w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym lub praktyce, oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze [organy] wyraziły na to zgodę;
2. jeżeli pracownica, w rozumieniu art. 2, została zwolniona w okresie, o którym mowa w pkt 1, pracodawca winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia;

3. państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracowników, w rozumieniu art. 2, przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem, na mocy pkt 1”.

*Dyrektywa 98/59*

- 7 Zgodnie z motywami 2–4 i 7 dyrektywy 98/59:

„(2) Należy zwiększyć stopień ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, uwzględniając potrzebę zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie.

(3) Pomimo postępującego zbliżania wciąż istnieją różnice między przepisami obowiązującymi w państwach członkowskich, dotyczące trybu i procedury zwolnień grupowych, jak również środków zmierzających do złagodzenia skutków zwolnień dla pracowników.

(4) Różnice te mogą mieć bezpośredni wpływ na funkcjonowanie rynku wewnętrznego.

[...]

(7) W konsekwencji konieczne jest popieranie takiego zbliżania, z jednoczesnym zachowaniem poprawy w rozumieniu art. 117 traktatu [EWG]”.

- 8 Artykuł 1 tej dyrektywy, zatytułowany „Definicje i zakres”, w ust. 1 lit. a) stanowi:

„Dla celów niniejszej dyrektywy:

a) »zwolnienia grupowe« oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru państw członkowskich, liczba zwolnień wynosi:

i) bądź, w okresie trzydziestu dni:

– co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników,

– co najmniej 10% liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników,

– co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;

ii) bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach”.

- 9 Artykuł 2 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Informacja i konsultacja”, w ust. 1–3 stanowi:

„1. W przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, jest on zobowiązany, we właściwym czasie, do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia.

2. Takie konsultacje obejmują przynajmniej sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nim pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszeregowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników.

Państwa członkowskie mogą dopuścić możliwość korzystania przez przedstawicieli pracowników z pomocy biegłych, zgodnie z ustawodawstwem lub praktykami krajowymi.

3. Aby umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawienie konstruktywnych propozycji, pracodawca we właściwym czasie w trakcie trwania konsultacji zobowiązany jest do:

- a) dostarczenia im wszystkich istotnych informacji i
- b) notyfikowania im, w każdym przypadku, na piśmie:
  - (i) przyczyn zamierzonego zwolnienia;
  - (ii) liczby i kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia;
  - (iii) liczby i kategorii pracowników zwykle zatrudnionych;
  - (iv) okres[u], w którym przewidywane są zwolnienia;
  - (v) przewidzian[ych] kryteri[ów] selekcji pracowników, którzy mają zostać zwolnieni, o ile ustawodawstwo lub praktyka krajowa dają taką możliwość pracodawcy;
  - (vi) przewidzian[ej] metod[y] obliczeń odszkodowań za zwolnienia, niewynikającą[ej] z prawodawstwa lub praktyki krajowej.

Pracodawca zobowiązany jest do przesyłania właściwemu organowi władzy publicznej [publicznemu] kopii, zawierającej przynajmniej dane zawarte w pisemnym komunikacie [powiadomieniu], który jest przewidziany [które są przewidziane] w akapicie pierwszym lit. b) ppkt (i)–(v)”.

### ***Prawo hiszpańskie***

- 10 Artykuł 51 *texto refundido* de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (ujednoliconego tekstu statutu pracowników, wynikającego z królewskiego dekretu ustawodawczego nr 1/1995) z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654), w wersji obowiązującej w czasie właściwym dla okoliczności faktycznych sprawy w postępowaniu głównym (zwanego dalej „statutem pracowników”), dotyczący zwolnienia grupowego, stanowi:

„1. Na potrzeby [statutu pracowników] »zwolnienie grupowe« oznacza rozwiązanie umów o pracę z przyczyn ekonomicznych, technologicznych lub dotyczących organizacji albo produkcji, jeżeli w okresie 90 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- a) 10 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 100 pracowników;
- b) 10% pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających od 100 do 300 pracowników;
- c) 30 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 300 pracowników.

Za przyczynę ekonomiczną uznaje się przypadek, gdy niekorzystna sytuacja ekonomiczna jest rezultatem wyniku finansowego przedsiębiorstwa, to jest faktycznie poniesionych lub prognozowanych strat lub trwałego spadku zwykłych przychodów lub sprzedaży. W każdym wypadku spadek uważa się za trwały, jeżeli w ciągu trzech kolejnych kwartałów poziom zwykłych przychodów lub sprzedaży w każdym kwartale jest niższy niż odnotowany w odpowiadającym mu kwartale poprzedniego roku.

[...]

2. Zwolnienie grupowe poprzedzone jest okresem konsultacji z przedstawicielami prawnymi pracowników trwającym najwyżej 30 dni kalendarzowych lub 15 dni w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 50 pracowników. Konsultacje z przedstawicielami prawnymi pracowników obejmują przynajmniej możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nim pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, takich jak zmiana zaszeregowania lub kształcenie bądź

przekwalifikowanie zawodowe w celu zwiększenia możliwości zatrudnienia. Konsultacje prowadzone są w ramach specjalnej grupy negocjacyjnej, przy czym w przypadku istnienia kilku miejsc pracy grupa ta ogranicza się do miejsc dotkniętych procedurą zwolnienia grupowego [...].

[...]

O rozpoczęciu okresu konsultacji przedsiębiorstwo informuje przedstawicieli prawnych pracowników na piśmie, którego kopię przesyła organowi właściwemu do spraw zatrudnienia. Pismo to zawiera następujące informacje:

- a) wyszczególnienie przyczyn zwolnienia grupowego zgodnie z ust. 1;
- b) liczbę pracowników objętych zwolnieniem oraz kategorie zawodowe, do których oni należą;
- c) liczbę pracowników zatrudnionych zwykle w ciągu ostatniego roku oraz kategorie zawodowe, do których oni należą;
- d) okres, w którym planowane zwolnienia staną się skuteczne;
- e) kryteria stosowane w celu wskazania zwalnianych pracowników;
- f) kopię powiadomienia o zamiarze wszczęcia procedury zwolnienia grupowego, wystosowanego przez zarząd przedsiębiorstwa do pracowników lub ich przedstawicieli;
- g) tożsamość przedstawicieli pracowników należących do specjalnej grupy negocjacyjnej lub, w stosownym przypadku, wskazanie, że ta specjalna grupa negocjacyjna nie została ustanowiona w określonych w ustawie terminach;

[...]

5. W przypadkach, o których mowa w niniejszym artykule, prawni przedstawiciele pracowników mają pierwszeństwo zachowania zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie. Dopuszczalne jest ustanowienie na mocy układu zbiorowego lub porozumienia zawartego w okresie konsultacji pierwszeństwa zachowania zatrudnienia na rzecz innych grup, takich jak pracownicy mający rodzinę na utrzymaniu, pracownicy w określonym wieku i osoby niepełnosprawne.

[...]”.

- 11 Artykuł 52 statutu pracowników, dotyczący rozwiązania umowy z przyczyn obiektywnych, przewiduje:

„Umowa o pracę może zostać rozwiązana:

[...]

- c) w przypadku wystąpienia jednej z przyczyn, o których mowa w art. 51 ust. 1 [statutu pracowników], oraz gdy rozwiązanie umowy dotyczy mniejszej niż przewidziany w tym przepisie próg liczby pracowników.

[...]”.



- 12 Artykuł 53 statutu pracowników, dotyczący formy i skutków rozwiązania umowy o pracę z przyczyn obiektywnych, ma następujące brzmienie:

„1. Przyjęcie porozumienia dotyczącego rozwiązania na podstawie przepisów poprzedzającego artykułu wymaga spełnienia następujących przesłanek:

- a) pisemnego powiadomienia pracownika ze wskazaniem przyczyny;
- b) wypłacenia pracownikowi, jednocześnie z doręczeniem pisemnego powiadomienia, odprawy pieniężnej w wysokości wynagrodzenia należnego za 20 dni za każdy rok zatrudnienia pracownika, przy czym odprawa za okresy krótsze niż jeden rok jest obliczana proporcjonalnie do liczby przepracowanych miesięcy i nie może przekroczyć wysokości 12 wynagrodzeń miesięcznych.

Jeżeli decyzja o zwolnieniu podjęta na podstawie art. 52 lit. c) [statutu pracowników] oparta jest na przyczynach ekonomicznych i ta sytuacja ekonomiczna uniemożliwia wypłacenie pracownikowi odprawy, o której mowa w akapicie poprzednim, pracodawca może nie wypłacać tej odprawy, wskazując w pisemnym powiadomieniu na brak możliwości jej wypłacenia, bez uszczerbku dla prawa pracownika do żądania wypłaty wspomnianej odprawy, kiedy zwolnienie stanie się skuteczne;

- c) przyznania wynoszącego 15 dni okresu wypowiedzenia, który rozpoczyna bieg w dniu doręczenia pracownikowi osobistego powiadomienia i upływa w dniu rozwiązania umowy o pracę. W przypadku, o którym mowa w art. 52 lit. c), pisemna kopia wypowiedzenia zostanie przekazana od informacji prawnym przedstawicielom pracowników;

[...]

3. Od decyzji o zwolnieniu można się odwołać w taki sam sposób jak w przypadku zwolnienia z przyczyn dyscyplinarnych.

4. W przypadku gdy decyzja pracodawcy o zakończeniu umowy o pracę jest uzasadniona jedną z przyczyn, które konstytucja lub ustawa uznaje za dyskryminujące i z tego tytułu zakazane, a także gdy zwolnienie zostało przeprowadzone z naruszeniem praw podstawowych lub wolności publicznych pracownika, decyzja o zwolnieniu jest nieważna, a ta nieważność powinna zostać podniesiona przez sędziego z urzędu.

Decyzja o zwolnieniu jest nieważna także w następujących przypadkach:

- a) jeżeli zostaje ona wydana w okresie zawieszenia umowy o pracę związanego z macierzyństwem, z ryzykiem w trakcie ciąży, z ryzykiem w trakcie karmienia piersią, z chorobą spowodowaną ciążą, porodem lub karmieniem piersią, z przysposobieniem lub przyjęciem, lub też z ojcostwem, o których mowa w art. 45 ust. 1 lit. d) [statutu pracowników], lub gdy decyzja ta zostaje doręczona w takim dniu, że okres wypowiedzenia upływa w trakcie tego okresu zawieszenia;
- b) w przypadku gdy dotyczy ona pracownicy w ciąży, od początku ciąży do początku okresu zawieszenia, o którym mowa w poprzednim akapicie, lub pracownika, który wystąpił o urlop przewidziany w art. 37 ust. 4, 4a i 5 [statutu pracowników] lub z takiego urlopu korzystał, lub też wystąpił o pozostawanie w dyspozycji zgodnie z art. 46 ust. 3 tej ustawy, lub też z niego korzystał; jeżeli decyzja dotyczy pracownicy będącej ofiarą przemocy w związku, która to pracownica jest zwalniana ze względu na korzystanie przez nią z prawa do ograniczenia lub reorganizacji jej czasu pracy, do mobilności geograficznej, do zmiany miejsca pracy lub do zawieszenia umowy o pracę w warunkach uznanych przez [statut pracowników];

- c) jeżeli dotyczy ona pracownika, który został przywrócony do pracy po okresach zawieszenia umowy o pracę z powodu macierzyństwa, przysposobienia lub przyjęcia, lub też ojcostwa, pod warunkiem że od urodzenia, przysposobienia lub przyjęcia dziecka upłynęło mniej niż dziewięć miesięcy.

Przepisy poprzednich akapitów mają zastosowanie, chyba że w tych przypadkach w decyzji o zwolnieniu zadeklarowano, że opiera się ona na przyczynach niezwiązanych z ciążą lub z korzystaniem z prawa do urlopów lub pozostawania w dyspozycji, o których mowa powyżej.

Decyzję o zwolnieniu uznaje się za zasadną, jeśli uzasadnienie, na którym się ona opiera, zostało wykazane oraz zostały spełnione przesłanki przewidziane w ust. 1 niniejszego artykułu. W pozostałych przypadkach decyzję uznaje się za bezzasadną.

Brak okresu wypowiedzenia lub usprawiedliwiony błąd w obliczaniu odprawy nie mają jednak wpływu na zasadność zwolnienia, bez uszczerbku dla nałożonego na pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia odpowiadającego temu okresowi lub odpowiedniej kwoty odprawy, niezależnie od innych wynikających z tego skutków.

5. Decyzja organu sądowego stwierdzająca nieważność, zasadność lub bezzasadność decyzji o zwolnieniu wywiera takie same skutki prawne jak skutki przewidziane w przypadku zwolnienia z przyczyn dyscyplinarnych, z zastrzeżeniem następujących zmian:

- a) w przypadku gdy decyzja o zwolnieniu jest uznana za zasadną, pracownik ma prawo do odprawy przewidzianej w ust. 1 niniejszego artykułu, którą zachowa, jeśli została ona już wypłacona, i będzie on uznawany za pozostającego na bezrobociu z przyczyn od niego niezależnych;
- b) w przypadku gdy decyzja o zwolnieniu zostaje uznana za bezzasadną, a pracodawca przywraca pracownika do pracy, pracownik będzie zobowiązany do zwrotu wypłaconej odprawy. W przypadku gdy przywrócenie do pracy jest zastępowane rekompensatą ekonomiczną, zostanie ona odliczona od kwoty tej odprawy”.

- 13 Artykuł 55 statutu pracowników, dotyczący formy i skutków zwolnienia z przyczyn dyscyplinarnych, w ust. 5 i 6 stanowi:

„5. Zwolnienie uzasadnione jedną z przyczyn, które konstytucja lub ustawa uznaje za dyskryminujące i z tego tytułu zakazane lub które zostało przeprowadzone z naruszeniem praw podstawowych lub wolności publicznych pracownika, jest nieważne.

Zwolnienie jest nieważne także w następujących przypadkach:

- a) jeżeli zostaje przeprowadzone w okresie zawieszenia umowy o pracę związanego z macierzyństwem, z ryzykiem w trakcie ciąży, z ryzykiem w trakcie karmienia piersią, z chorobą spowodowaną ciążą, porodem lub karmieniem piersią, z przysposobieniem lub przyjęciem, lub też z ojcostwem, o których mowa w art. 45 ust. 1 lit. d) [statutu pracowników], lub gdy pracownik zostaje o nim powiadomiony w takim dniu, że okres wypowiedzenia upływa w trakcie tego okresu zawieszenia;
- b) w przypadku gdy dotyczy ono pracownicy w ciąży, od początku ciąży do początku okresu zawieszenia, o którym mowa w poprzednim akapicie, lub pracownika, który wystąpił o urlop przewidziany w art. 37 ust. 4, 4a i 5 [statutu pracowników] lub z takiego urlopu korzystał, lub też wystąpił o pozostawanie w dyspozycji zgodnie z art. 46 ust. 3 tej ustawy, lub też z niego korzystał; jeżeli zwolnienie dotyczy pracownicy będącej ofiarą przemocy w związku, która jest zwalniana ze względu na korzystanie przez nią z prawa do ograniczenia lub reorganizacji jej czasu pracy, do mobilności geograficznej, do zmiany miejsca pracy lub do zawieszenia umowy o pracę w warunkach uznanych przez [statut pracowników];



- c) jeżeli dotyczy ono pracownika, który został przywrócony do pracy po okresach zawieszenia umowy o pracę z powodu macierzyństwa, przysposobienia lub przyjęcia, lub też ojcostwa, pod warunkiem że od urodzenia, przysposobienia lub przyjęcia dziecka upłynęło mniej niż dziewięć miesięcy.

Przepisy poprzednich akapitów mają zastosowanie, chyba że w tych przypadkach w decyzji o zwolnieniu zadeklarowano, że opiera się ono na przyczynach niezwiązanych z ciążą lub z korzystaniem z prawa do urlopów lub pozostawania w dyspozycji, o których mowa powyżej.

6. Zwolnienie uznane za nieważne prowadzi do natychmiastowego przywrócenia pracownika do pracy oraz do wypłaty niepobranych wynagrodzeń”.

- 14 Artykuł 13 Real Decreto 1483/2012, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (dekretu królewskiego 1483/2012 zatwierdzającego zasady postępowania w przypadku zwolnień grupowych, zawieszenia umów o pracę i zmniejszenia wymiaru czasu pracy) z dnia 29 października 2012 r. (BOE nr 261 z dnia 30 października 2012 r., s. 76292) stanowi:

„1. Zgodnie z przepisami art. 51 ust. 5 i art. 68 lit. b) [statutu pracowników] oraz art. 10 ust. 3 Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical [(ustawy organicznej 11/1985 o wolności związkowej)] z dnia 2 sierpnia 1985 r. prawni przedstawiciele pracowników mają pierwszeństwo zachowania zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie względem pozostałych pracowników objętych procedurą zwolnienia grupowego.

2. Pierwszeństwo zachowania zatrudnienia mają również inne grupy pracowników, takie jak pracownicy mający rodzinę na utrzymaniu, pracownicy w określonym wieku lub osoby niepełnosprawne, w przypadku gdy zostanie to przewidziane w układzie zbiorowym lub w porozumieniu zawartym w okresie konsultacji.

3. Końcowa decyzja o zwolnieniu grupowym, o której mowa w art. 12, powinna zawierać uzasadnienie zwolnienia pracowników korzystających z pierwszeństwa zachowania zatrudnienia”.

- 15 Artykuł 122 ust. 2 Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (ustawy 36/2011 o właściwości sądowej w sprawach socjalnych) z dnia 10 października 2011 r. (BOE nr 245 z dnia 11 października 2011 r., s. 106584), w wersji obowiązującej w czasie właściwym dla okoliczności faktycznych w sprawie głównej, przewiduje:

„Decyzja o zwolnieniu jest nieważna:

[...]

- b) w przypadku gdy została wydana z naruszeniem prawa, poprzez obejście przepisów przewidzianych w zakresie zwolnień grupowych, w przypadkach, o których mowa w art. 51 ust. 1 akapit ostatni [statutu pracowników];
- c) w przypadku gdy została ona wydana w okresie zawieszenia umowy o pracę związanego z macierzyństwem, z ryzykiem w trakcie ciąży, z ryzykiem w trakcie karmienia piersią, z chorobą spowodowaną ciążą, porodem lub karmieniem piersią, z przysposobieniem lub przyjęciem, lub też z ojcostwem, o których mowa w art. 45 ust. 1 lit. d) [statutu pracowników], lub gdy pracownik został powiadomiony o zwolnieniu w takim dniu, że okres wypowiedzenia upływa w trakcie tego okresu zawieszenia;
- d) w przypadku gdy dotyczy ona pracownicy w ciąży, od początku ciąży do początku okresu zawieszenia, o którym mowa w lit. c) powyżej, lub pracownika, który wystąpił o urlop przewidziany w art. 37 ust. 4, 4a i 5 [statutu pracowników] lub z takiego urlopu korzystał, lub też wystąpił

o pozostawanie w dyspozycji zgodnie z art. 46 ust. 3 tego kodeksu, lub też z niego korzystał; jeżeli decyzja dotyczy pracownicy będącej ofiarą przemocy w związku, która to pracownica jest zwalniana ze względu na korzystanie przez nią z prawa do ograniczenia lub reorganizacji czasu pracy, do mobilności geograficznej, do zmiany miejsca pracy lub do zawieszenia umowy o pracę w warunkach i na zasadach uznanych przez [statut pracowników];

- e) w przypadku gdy dotyczy ona pracownika, który został przywrócony do pracy po okresach zawieszenia umowy o pracę z powodu macierzyństwa, przysposobienia lub przyjęcia, lub też ojcostwa, pod warunkiem że od urodzenia, przysposobienia lub przyjęcia dziecka upłynęło mniej niż dziewięć miesięcy.

Przepisy zawarte w lit. c), d) i e) powyżej mają zastosowanie, chyba że w tych przypadkach w decyzji o zwolnieniu zadeklarowano, że opiera się ona na przyczynach niezwiązanych z ciążą lub z korzystaniem z prawa do urlopów lub pozostawania w dyspozycji, o których mowa powyżej.

[...]”.

### **Postępowanie główne i pytania prejudycjalne**

- 16 W dniu 18 kwietnia 2006 r. J. Porrás Guisado została zatrudniona przez Bankię.
- 17 W dniu 9 stycznia 2013 r. Bankia rozpoczęła okres konsultacji z przedstawicielami pracowników, czyli z oddziałami związków zawodowych CCOO, UGT, ACCAM, SATE i CSICA, w celu przeprowadzenia zwolnienia grupowego.
- 18 W dniu 8 lutego 2013 r. w ramach specjalnej grupy negocjacyjnej, o której mowa w art. 51 ust. 2 statutu pracowników, zawarto porozumienie dotyczące w szczególności planowanego zwolnienia grupowego, zmiany warunków pracy, a także mobilności funkcjonalnej i geograficznej (zwane dalej „porozumieniem z dnia 8 lutego 2013 r.”).
- 19 Z postanowienia odsyłającego wynika, że zgodnie z protokołem dotyczącym tego porozumienia, w celu określenia osób, których będą dotyczyły podjęte bezpośrednio przez przedsiębiorstwo decyzje o zwolnieniu, stosowane są następujące kryteria:
- „1) Zakres zastosowana stanowi prowincja lub grupy czy też jednostki funkcjonalne służb centralnych, gdzie zatrudnieni są pracownicy.
- 2) W ten sposób, po odliczeniu stanowisk pracy, które przedsiębiorstwo postanawia zlikwidować po przeprowadzeniu procedury przystąpienia [do programu odejść z pracy za odszkodowaniem] i odliczeniu osób objętych procedurami mobilności geograficznej i zmiany zaszeregowania w celu pokrycia potrzeb powstałych w wyniku dobrowolnych odejść pracowników [...], przedsiębiorstwo wskaże osoby objęte zwolnieniem grupowym w odpowiednim zakresie zastosowania, z uwzględnieniem noty wynikającej z przeprowadzonych przez przedsiębiorstwo procedur oceny umiejętności i wskaźników potencjału”.
- 20 W tym samym protokole przedstawiono kryteria ustalania pierwszeństwa zachowania zatrudnienia, które są następujące:
- „1) W przypadku małżeństwa lub związku partnerskiego między dwiema osobami tylko jedna z nich, zgodnie z ich wyborem, będzie mogła zostać objęta zwolnieniem, według potrzeb funkcjonalnych i wymaganych profili, przy czym w celu spełnienia tego warunku może być konieczne przeniesienie geograficzne.

- 2) W odniesieniu do pracowników o stopniu niezdolności do pracy powyżej 33%, uznanym i potwierdzonym przez właściwe organy każdej wspólnoty autonomicznej, w przypadku likwidacji ich stanowiska przedsiębiorstwo rozważy zmianę ich zaszeregowania, pod warunkiem że nowe stanowisko będzie odpowiadać ich profilowi”.
- 21 W dniu 13 listopada 2013 r. Bankia doręczyła J. Porras Guisado wypowiedzenie, w którym wskazano:
- „W konkretnym przypadku prowincji Barcelony [Hiszpania], w którym wykonuje Pani pracę, po przeprowadzeniu procedury przystąpienia do programu odejść z pracy za odszkodowaniem, wyłączając osoby objęte procedurami mobilności geograficznej i zmiany zaszeregowania, konieczne jest dokonanie dalszej redukcji zatrudnienia i przedsiębiorstwo jest zobowiązane rozwiązać niektóre umowy o pracę określone bezpośrednio, zgodnie z postanowieniami [porozumienia z dnia 8 lutego 2013 r.]
- W związku z tym z postępowania w sprawie oceny przeprowadzonej w ramach przedsiębiorstwa w okresie konsultacji w kontekście przyjęcia porozumienia z dnia 8 lutego 2013 r., którego ta ocena stanowi integralną część, wynika, że uzyskała Pani ocenę wynoszącą 6 pkt, co stanowi jedną z najniższych ocen prowincji Barcelona, w której wykonuje Pani pracę.
- Wobec tego, stosując wspomniane kryteria wskazania i z przedstawionych względów, pragniemy Panią poinformować, że postanowiliśmy rozwiązać Pani umowę o pracę ze skutkiem od dnia 10 grudnia 2013 r.”.
- 22 W dniu doręczenia tego wypowiedzenia J. Porras Guisado otrzymała od Bankii pewną kwotę pieniężną tytułem odszkodowania.
- 23 W momencie zwolnienia J. Porras Guisado była w ciąży.
- 24 W dniu 9 stycznia 2014 r. zainteresowana wniosła o przeprowadzenie postępowania pojednawczego, które zakończyło się niepowodzeniem.
- 25 W dniu 3 lutego 2014 r. J. Porras Guisado wniosła skargę na decyzję w sprawie zwolnienia jej z pracy do Juzgado de lo Social n° 1 de Mataró (sądu pracy nr 1 w Mataró, Hiszpania), który oddalił tę skargę wyrokiem z dnia 25 lutego 2015 r.
- 26 Jessica Porras Guisado wniosła apelację od tego wyroku do sądu odsyłającego, czyli do Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (sądu najwyższego Katalonii, Hiszpania).
- 27 Sąd ten podkreśla, że przedstawiony przez niego wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie dotyczy ochrony przed dyskryminacją ustanowionej w dyrektywie 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2006, L 204, s. 23). Celem wspomnianego wniosku jest określenie, czy przepisy hiszpańskie stanowią prawidłową transpozycję art. 10 dyrektywy 92/85, który zakazuje, z zastrzeżeniem wyjątków, zwalniania pracownic w ciąży.
- 28 W tych okolicznościach Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (sąd najwyższy Katalonii) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy art. 10 pkt 1 dyrektywy [92/85] należy interpretować w ten sposób, że określenie »szczególnie przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym lub praktyce«, stanowiące wyjątek od zakazu zwalniania pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią, nie jest równoznaczne z określeniem »jeden lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem«, do którego odnosi się art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59, lecz ma bardziej ograniczone zastosowanie?

- 2) Czy w przypadku zwolnienia grupowego, w celu dokonania oceny, czy istnieją wyjątki, w których art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 pozwala na zwolnienie z pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią, konieczny jest wymóg niemożności przeniesienia pracownicy na inne stanowisko pracy, czy też wystarczy, aby pracodawca przedstawił dowody zaistnienia przyczyn ekonomicznych, technicznych lub związanych z produkcją, które wpływają na ich miejsca pracy?
- 3) Czy przepisy krajowe takie jak przepisy hiszpańskie, które w celu dokonania transpozycji określonego w art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 zakazu zwalniania z pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią, nie zakazują takiego zwolnienia (ochrona praw pracownic), ale stanowią, że zwolnienie uznaje się za nieważne (ochrona reparacyjna), w przypadku gdy przedsiębiorstwo nie przedstawi powodów uzasadniających zwolnienie pracownicy, są zgodne z owym art. 10 pkt 1?
- 4) Czy przepisy krajowe takie jak przepisy hiszpańskie, które nie przewidują w przypadku zwolnienia grupowego pierwszeństwa zachowania zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie dla pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią, są zgodne z art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85?
- 5) Czy przepisy krajowe pozwalające przedsiębiorstwu na zwolnienie z pracy pracownicy w ciąży w ramach zwolnienia grupowego, tak jak w niniejszej sprawie, nie wskazując jej innych powodów niż te, które uzasadniają to zwolnienie grupowe, i nie przedstawiając jej wyjątkowych okoliczności, są zgodne z art. 10 pkt 2 dyrektywy 92/85?”.

#### **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

#### ***W przedmiocie dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym***

#### *W przedmiocie przestrzegania krajowych przepisów proceduralnych*

- 29 Bankia podnosi, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest niedopuszczalny, ponieważ sąd odsyłający nie przestrzegał krajowych przepisów proceduralnych. W sporze w postępowaniu głównym J. Porras Guisado powołała się bowiem na naruszenie dyrektywy 92/85 wyłącznie na etapie postępowania apelacyjnego. Tymczasem zgodnie z krajowymi przepisami proceduralnymi nowe uzasadnienie zawartego w pozwie żądania, odrębne od uzasadnienia przedstawionego już w piśmie wszczynającym postępowanie, jest niedopuszczalne.
- 30 W każdym razie zgodnie z orzecznictwem sądów hiszpańskich J. Porras Guisado w ramach skargi indywidualnej na zwolnienie nie miała legitymacji procesowej do podważenia kryteriów ustanawiających pierwszeństwo zachowania zatrudnienia, uzgodnionych przez Bankię i przedstawicieli pracowników oraz wymienionych w porozumieniu z dnia 8 lutego 2013 r.
- 31 W tym zakresie należy przypomnieć, po pierwsze, że na gruncie art. 267 TFUE Trybunał nie jest właściwy do rozstrzygania ani w przedmiocie wykładni krajowych przepisów ustawowych lub wykonawczych, ani w przedmiocie zgodności tych przepisów z prawem Unii, a po drugie, że do Trybunału nie należy badanie tego, czy postanowienie odsyłające zostało wydane zgodnie z przepisami krajowymi dotyczącymi organizacji postępowania sądowego (wyrok z dnia 7 lipca 2016 r., Genentech, C-567/14, EU:C:2016:526, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 32 W konsekwencji argument odnoszący się do nieprzestrzegania krajowych przepisów proceduralnych nie może prowadzić w niniejszym wypadku do odrzucenia wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jako niedopuszczalnego.



*W przedmiocie hipotetycznego charakteru pytań prejudycjalnych*

- 33 Bankia podkreśla, że w dniu zwolnienia J. Porrás Guisado jej pracodawca nie był poinformowany o tym, że J. Porrás Guisado jest w ciąży. W tych okolicznościach, w świetle zawartej w art. 2 lit. a) dyrektywy 92/85 definicji pojęcia „pracownicy w ciąży”, wspomniana dyrektywa nie miałaby zastosowania do sporu w postępowaniu głównym. W konsekwencji pytania przedstawione przez sąd odsyłający miałyby charakter hipotetyczny.
- 34 W tym zakresie należy przypomnieć, że w ramach mechanizmu współpracy pomiędzy Trybunałem i sądami krajowymi, który stanowi procedura ustanowiona w art. 267 TFUE, pytania prejudycjalne dotyczące wykładni prawa Unii korzystają z domniemania, iż mają one znaczenie dla sprawy. Trybunał może odmówić wydania orzeczenia w przedmiocie pytania prejudycjalnego zadanego przez sąd krajowy, w rozumieniu art. 267 TFUE, w szczególności tylko w razie niespełnienia wymogów dotyczących treści wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym uregulowanych w art. 94 regulaminu postępowania przed Trybunałem lub też gdy jest oczywiste, że wykładnia lub ocena ważności normy prawa Unii, o którą wnioskuje sąd krajowy, nie mają żadnego związku z okolicznościami lub przedmiotem sporu w postępowaniu głównym lub gdy problem jest natury hipotetycznej (wyrok z dnia 28 marca 2017 r., Rosneft, C-72/15, EU:C:2017:236, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 35 W niniejszym przypadku sąd odsyłający wyjaśnił, jak wskazano w pkt 27 niniejszego wyroku, że celem wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest określenie, czy przepisy hiszpańskie stanowią prawidłową transpozycję art. 10 dyrektywy 92/85, który zakazuje, z zastrzeżeniem wyjątków, zwalniania pracownic w ciąży.
- 36 Jest bezsporne, że J. Porrás Guisado była w ciąży w momencie zwolnienia jej z pracy. Ponadto z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi wynika, że w toku postępowania krajowego J. Porrás Guisado podniosła, iż w tym czasie poinformowała już swoich kolegów i przełożonych o swej ciąży.
- 37 W tych okolicznościach i w braku jakiegokolwiek dowodu przeciwnego ze strony sądu odsyłającego należy stwierdzić, że sąd ten uznaje za pewne, iż art. 10 dyrektywy 92/85 znajduje zastosowanie wobec J. Porrás Guisado.
- 38 Następnie, nie wydaje się, by przedstawione pytania miały w sposób oczywisty hipotetyczny charakter lub by pozostawały bez związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem sporu w postępowaniu głównym.
- 39 W tych okolicznościach wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym należy uznać za dopuszczalny.

*W przedmiocie pytania pierwszego*

- 40 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że określenie „szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym lub praktyce”, stanowiące wyjątek od zakazu zwalniania pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią, nie jest równoznaczne z określeniem „jeden lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem”, do którego odnosi się art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59, lecz ma bardziej ograniczone zastosowanie.
- 41 Zgodnie z art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zakazujące zwolnień pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, chyba że zachodzą szczególne przyczyny niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym lub praktyce, oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie organy wyraziły na to zgodę.

- 42 Zgodnie z definicją zawartą w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 pojęcie „zwolnień grupowych” oznacza zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnymi pracownikami, pod warunkiem że spełnione zostaną pewne warunki dotyczące liczby zwalnianych pracowników lub okresów, w których zwolnienia mają miejsce (zob. wyrok z dnia 10 grudnia 2009 r., Rodríguez Mayor i in., C-323/08, EU:C:2009:770, pkt 35).
- 43 W przypadku gdy pracownica w ciąży, pracownica, która niedawno rodziła, lub pracownica karmiąca piersią jest zwolniona w ramach zwolnienia grupowego, należy ona zarówno do grupy pracowników chronionych na podstawie dyrektywy 92/85, jak i do grupy pracowników chronionych na podstawie dyrektywy 98/59. Z tego tytułu powinna ona zatem korzystać jednocześnie z praw przewidzianych w tych dyrektywach, które uzupełniają się wzajemnie, jak stwierdziła rzecznik generalna w pkt 53 opinii.
- 44 W odniesieniu do łącznego zastosowania tych dyrektyw sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 stoi na przeszkodzie przepisom krajowym pozwalającym na zwolnienie pracownicy w ciąży ze względu na zwolnienie grupowe w rozumieniu art. 1 pkt 1 dyrektywy 98/59.
- 45 W tym zakresie należy przypomnieć, że celem ustanowionego w art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 zakazu zwolnienia z pracy jest, jak wynika z piętnastego motywu tej dyrektywy, zapobieżenie negatywnemu wpływowi na kondycję fizyczną i psychiczną pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią, który wiązałby się z ryzykiem zwolnienia z pracy z przyczyn związanych z ich stanem.
- 46 To właśnie ze względu na negatywne skutki, jakie ewentualne zwolnienie może mieć na kondycję fizyczną i psychiczną pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, włączając w to szczególnie poważne ryzyko dobrowolnego przerwania ciąży, prawodawca Unii na mocy art. 10 dyrektywy 92/85 przewidział szczególną ochronę kobiety, wprowadzając zakaz zwolnienia w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem i kondycją, i pod warunkiem że pracodawca uzasadni na piśmie powody takiego zwolnienia (zob. podobnie wyrok z dnia 11 listopada 2010 r., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, pkt 60, 61).
- 47 Tak więc, jeśli decyzja o zwolnieniu z pracy została podjęta z przyczyn związanych głównie ze stanem zainteresowanej, jest ona niezgodna z przewidzianym w art. 10 tej dyrektywy zakazem zwolnienia (zob. podobnie wyrok z dnia 11 listopada 2010 r., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, pkt 62).
- 48 Natomiast decyzja o zwolnieniu z pracy podjęta w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego z przyczyn niezwiązanych ze stanem pracownicy nie jest niezgodna ze wspomnianym art. 10, pod warunkiem jednak, że pracodawca przedstawił na piśmie należyście uzasadnione powody zwolnienia oraz że takie zwolnienie jest dopuszczone w prawie krajowym lub praktyce krajowej, zgodnie z art. 10 pkt 1 i 2 dyrektywy 92/85 (zob. podobnie wyrok z dnia 11 listopada 2010 r., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, pkt 63).
- 49 Z powyższego wynika, że powód lub powody niezwiązane z pracownikiem, dla których dokonuje się zwolnień grupowych w rozumieniu art. 1 pkt 1 dyrektywy 98/59, wchodzą w zakres szczególnych przyczyn niezwiązanych ze stanem pracownic w rozumieniu art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85.
- 50 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym pozwalającym na zwolnienie pracownicy w ciąży ze względu na zwolnienie grupowe w rozumieniu art. 1 pkt 1 lit. a) dyrektywy 98/59.



### ***W przedmiocie pytania piątego***

- 51 Poprzez pytanie piąte, które należy zbadać w drugiej kolejności, sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy art. 10 pkt 2 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym pozwalającym pracodawcy na zwolnienie z pracy pracownicy w ciąży w ramach zwolnienia grupowego, nie wskazując powodów innych niż te, które uzasadniają to zwolnienie grupowe, i pomijając przedstawienie jej wyjątkowych okoliczności.
- 52 Zgodnie z art. 10 pkt 2 dyrektywy 92/85, jeżeli pracownica została zwolniona w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, pracodawca winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia.
- 53 I tak, pracodawca powinien wyjaśnić na piśmie pracownicy w ciąży, którą zamierza zwolnić lub już zwolnił, przyczyny niezwiązane z tą pracownicą, dla których dokonuje zwolnienia grupowego w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59. Przyczyny te mogą być w szczególności ekonomiczne, techniczne lub związane z organizacją lub produkcją przedsiębiorstwa.
- 54 Poza tym pracodawca ma obowiązek przedstawienia pracownicy w ciąży obiektywnych kryteriów, które zostały zastosowane w celu wskazania pracowników, którzy mają zostać zwolnieni.
- 55 W tych okolicznościach na pytanie piąte należy odpowiedzieć, że art. 10 pkt 2 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym pozwalającym pracodawcy na zwolnienie z pracy pracownicy w ciąży w ramach zwolnienia grupowego, nie wskazując powodów innych niż te, które uzasadniają to zwolnienie grupowe, o ile zostaną wskazane obiektywne kryteria zastosowane w celu wskazania pracowników, którzy mają zostać zwolnieni.

### ***W przedmiocie pytania trzeciego***

- 56 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że przepis ten stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które nie zakazują co do zasady zwolnienia z pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią w ramach ochrony prewencyjnej, a przewiduje wyłącznie nieważność tego zwolnienia, w przypadku gdy jest ono niezgodne z prawem, w ramach ochrony reparacyjnej.
- 57 Na wstępie należy przypomnieć, że z art. 288 TFUE wynika, iż państwa członkowskie są zobowiązane, dokonując transpozycji dyrektywy, zapewnić jej pełną skuteczność, przy czym dysponują szerokim zakresem uznania w kwestii wyboru formy i środków służących zapewnieniu jej wykonania. Swoboda ta nie ma wpływu na zobowiązanie państw członkowskich będących adresatami tej dyrektywy do podjęcia wszelkich środków niezbędnych dla zapewnienia pełnej skuteczności owej dyrektywy, zgodnie z jej zamierzonymi celami (wyroki: z dnia 6 października 2010 r., Base i in., C-389/08, EU:C:2010:584, pkt 24, 25; a także z dnia 19 października 2016 r., Ormaetxea Garai i Lorenzo Almedros, C-424/15, EU:C:2016:780, pkt 29).
- 58 W odniesieniu do brzmienia art. 10 dyrektywy 92/85, po pierwsze, zgodnie z pkt 1 tego artykułu państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zakazujące co do zasady zwolnień tych pracownic. Po drugie, pkt 3 wspomnianego artykułu stanowi, że państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracownic przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem na mocy pkt 1 tego artykułu.
- 59 Artykuł 10 dyrektywy 92/85 dokonuje zatem wyraźnego rozróżnienia pomiędzy z jednej strony ochroną prewencyjną przed samym zwolnieniem a z drugiej strony ochroną reparacyjną przed konsekwencjami zwolnienia. Tak więc prawidłowa transpozycja tego artykułu nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia tej podwójnej ochrony.

- 60 Należy stwierdzić, że ochrona prewencyjna pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią przed zwolnieniem ma w ramach dyrektywy 92/85 szczególne znaczenie.
- 61 Zgodnie bowiem z motywem piętnastym tej dyrektywy ryzyko zwolnienia z pracy z przyczyn związanych ze stanem pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią może mieć negatywny wpływ na ich kondycję fizyczną i psychiczną i należy ustanowić przepisy zakazujące takich zwolnień.
- 62 Właśnie ze względu na negatywne skutki, jakie ewentualne zwolnienie może mieć na kondycję fizyczną i psychiczną pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, włączając w to szczególnie poważne ryzyko dobrowolnego przerwania ciąży, prawodawca Unii na mocy art. 10 dyrektywy 92/85 przewidział szczególną ochronę kobiety, wprowadzając zakaz zwolnienia w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego (wyroki: z dnia 14 lipca 1994 r., Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, pkt 21; z dnia 11 listopada 2010 r., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, pkt 60).
- 63 Tak więc w świetle celów wskazanych w dyrektywie 92/85, a w szczególności w jej art. 10, ochrona przyznana przez ten przepis pracownicom w ciąży, pracownicom, które niedawno rodziły, i pracownicom karmiących piersią wyklucza zarówno powzięcie decyzji o zwolnieniu, jak i podjęcie działań przygotowawczych do zwolnienia, takich jak poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia danej pracownicy z powodu jej ciąży lub narodzenia dziecka (zob. podobnie wyrok z dnia 11 października 2007 r., Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, pkt 33).
- 64 Ze względu na negatywne skutki, jakie ewentualne zwolnienie może mieć na kondycję fizyczną i psychiczną pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, ochrona reparatorna, nawet w przypadku, gdy prowadzi ona do przywrócenia zwolnionej pracownicy do pracy lub do wypłaty niepobranych z powodu zwolnienia wynagrodzeń, nie może zastąpić ochrony prewencyjnej.
- 65 W konsekwencji, w celu zapewnienia wiernej transpozycji art. 10 dyrektywy 92/85, a także ochrony pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, państwa członkowskie nie mogą ograniczyć się do ustanowienia wyłącznie przepisów przewidujących, tytułem ochrony reparatornej, nieważność tego zwolnienia, w przypadku gdy jest ono nieuzasadnione.
- 66 W świetle przedstawionych powyżej rozważań na pytanie trzecie należy odpowiedzieć, że art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, iż przepis ten stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które nie zakazują co do zasady zwolnienia z pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią tytułem ochrony prewencyjnej, a przewidują wyłącznie nieważność tego zwolnienia, w przypadku gdy jest ono niezgodne z prawem tytułem ochrony reparatornej.

### ***W przedmiocie pytań drugiego i czwartego***

- 67 Poprzez pytania drugie i czwarte, które należy zbadać łącznie i w ostatniej kolejności, sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że przepis ten stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które w ramach zwolnienia grupowego w rozumieniu dyrektywy 98/59 nie przewidują mających zastosowanie przed tym zwolnieniem ani pierwszeństwa zachowania zatrudnienia ani pierwszeństwa zmiany zaszeregowania w odniesieniu do pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią.
- 68 Zgodnie z art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 państwa członkowskie „podejmują niezbędne środki” zakazujące co do zasady zwolnień pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego.

- 69 W odniesieniu do istnienia pierwszeństwa zachowania zatrudnienia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią w swym postanowieniu sąd odsyłający wskazuje, że zgodnie z przepisami hiszpańskimi stanowiska prawnych przedstawicieli pracowników korzystają z pierwszeństwa zachowania w przedsiębiorstwie względem innych pracowników objętych procedurą zwolnienia grupowego oraz że pracownicy będący członkami innych grup – takich jak grupy pracowników mających rodzinę na utrzymaniu, pracownicy w określonym wieku lub osoby niepełnosprawne – korzystają także z pierwszeństwa zachowania zatrudnienia, w przypadku gdy zostało to uzgodnione w drodze negocjacji.
- 70 Sąd odsyłający wywodzi z tych przepisów, że pracownice w ciąży korzystają z pierwszeństwa zachowania zatrudnienia w przedsiębiorstwie wyłącznie w przypadku, gdy pierwszeństwo to wynika z negocjacji zbiorowych. Sąd odsyłający dodaje, że pracownicy korzystający z pierwszeństwa zachowania zatrudnienia mogą zostać zwolnieni, ale w takim przypadku pracodawca musi uzasadnić istnienie wyjątkowych przyczyn, odmiennych od przyczyn uzasadniających zwolnienie grupowe.
- 71 W niniejszym przypadku, zgodnie z odpowiedzią udzieloną na pytanie pierwsze, art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym pozwalającym na zwolnienie pracownicy w ciąży ze względu na zwolnienie grupowe w rozumieniu art. 1 pkt 1 lit. a) dyrektywy 98/59.
- 72 W tym względzie prawdą jest, że jak podniosła Komisja Europejska, dyrektywa 92/85, a w szczególności jej art. 10 pkt 1, nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku ustanowienia przepisów przewidujących pierwszeństwo zachowania zatrudnienia ani pierwszeństwo zmiany zaszeregowania mające zastosowanie przed zwolnieniem grupowym w odniesieniu do pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią.
- 73 Niemniej jednak dyrektywa ta, która zawiera jedynie wymogi minimalne, w żaden sposób nie wyklucza możliwości zagwarantowania przez państwa członkowskie pracownikom w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły, lub pracownikom karmiącym piersią szerszej ochrony (zob. podobnie wyrok z dnia 4 października 2001 r., Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, pkt 37).
- 74 W konsekwencji na pytania drugie i czwarte należy odpowiedzieć, że art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym, które w ramach zwolnienia grupowego w rozumieniu dyrektywy 98/59 nie przewidują ani pierwszeństwa zachowania zatrudnienia ani pierwszeństwa zmiany zaszeregowania mających zastosowanie przed tym zwolnieniem w odniesieniu do pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią, nie wykluczając jednak możliwości zagwarantowania przez państwa członkowskie pracownikom w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły, lub pracownikom karmiącym piersią szerszej ochrony.

### **W przedmiocie kosztów**

- 75 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (trzecia izba) orzeka, co następuje:

- 1) Artykuł 10 pkt 1 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy**

89/391/EWG) należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym pozwalającym na zwolnienie pracownicy w ciąży ze względu na zwolnienie grupowe w rozumieniu art. 1 pkt 1 lit. a) dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych.

- 2) Artykuł 10 pkt 2 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym pozwalającym pracodawcy na zwolnienie z pracy pracownicy w ciąży w ramach zwolnienia grupowego, nie wskazując powodów innych niż te, które uzasadniają to zwolnienie grupowe, o ile zostaną wskazane obiektywne kryteria uwzględnione w celu wskazania pracowników, którzy mają zostać zwolnieni.
- 3) Artykuł 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że przepis ten stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które nie zakazują co do zasady zwolnienia z pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią tytułem ochrony prewencyjnej, a przewiduje wyłącznie nieważność tego zwolnienia, w przypadku gdy jest ono niezgodne z prawem, tytułem ochrony reparacyjnej.
- 4) Artykuł 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym, które w ramach zwolnienia grupowego w rozumieniu dyrektywy 98/59 nie przewidują ani pierwszeństwa zachowania zatrudnienia ani pierwszeństwa zmiany zaszeregowania mających zastosowanie przed tym zwolnieniem w odniesieniu do pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią, nie wykluczając jednak możliwości zagwarantowania przez państwa członkowskie pracownicom w ciąży, pracownicom, które niedawno rodziły, lub pracownicom karmiącym piersią szerszej ochrony.

Podpisy